

“メンタルヘルス風土”を育てる職場改善の取り組み

産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室

1. 大事にしたい4つの風土

— “働きやすい職場”を目指すために —

健康問題の発生リスクを低減し、職場の活性化を促す職場改善には、次の4つの風土が鍵となる。

指示系統

業務内容と目標設定を明確化する上で不可欠な指示・情報交換・相談機会が充実した風土

労務管理

過重な負担による不調・能率低下を考慮し、業務配分・就労時間・作業への配慮が充実した風土

連携協力

対処が困難な場合等、必要に応じて、自部署内の協力や他部門との連携が充実した風土

研修機会

個々人の能力や立場に応じたスキル・アップを目指した研修の内容・機会が充実した風土

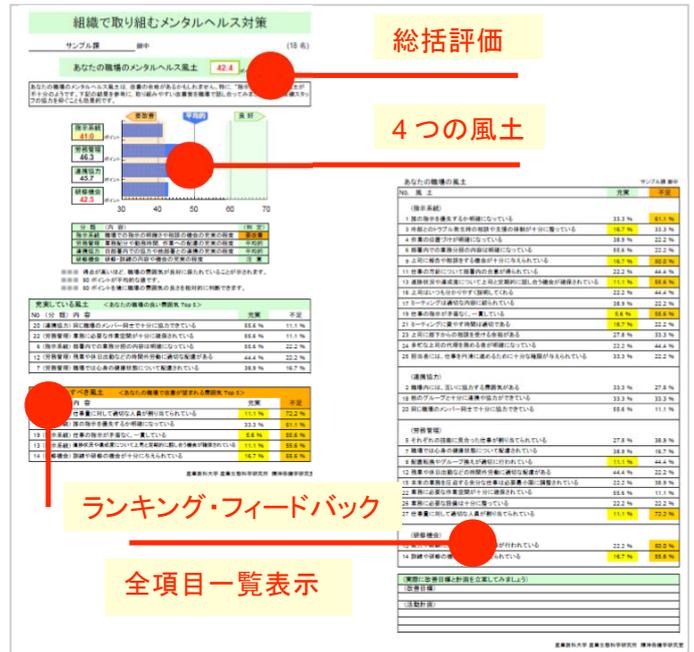


Fig.1 組織的メンタルヘルス対策の手引き WING

2. 職場改善のためのツール

2-1) メンタルヘルス風土調査票 WIN

(Scale of Mental Health Climate for Workplace Invigoration)

職場における望ましい風土を示す27項目から構成され、各項目が現在の職場にどの程度、あてはまるかを答える。

【回答形式】

1. よくあてはまる / 2. ややあてはまる / 3. どちらともいえない / 4. あまりあてはまらない / 5. まったくあてはまらない

WINにより、各職場において、改善が必要とされる課題を確認し、職場改善のための取り組みを促す。

2-2) 組織的メンタルヘルス対策の手引き WING

(Workplace Invigoration Guide)

WINの結果は、職場単位で解析され、“組織で取り組むメンタルヘルス対策の手引き WING”として、職場改善の推進担当者(主に、管理監督者)にフィードバックされる。WINGは、各職場での改善目標の設定や具体的な取り組み内容の検討に加え、部署間、あるいは、全社的な対策方針の共有を支援するツールである。

WINGは、個人の回答が特定されることを回避するため、原則として10名以上で構成される職場にのみ送付される。

WINGによるフィードバックの内容 (Fig.1 参照)

WINGでは、各部署に以下の4種類の情報が提供される。

✓ 総括評価

“メンタルヘルス風土”として総合的なポイント評価と特徴的な傾向についての簡単なコメントを併記。

✓ 4つの風土

“指示系統”・“労務管理”・“連携協力”・“研修機会”の4側面から職場の特徴を定量的に評価し、グラフによる視覚化とポイントの高低についての“判定”を併記。

※ポイント:50を平均とする標準得点

✓ ランキング・フィードバック

充実度ランキング (Top5)

充実度の高い上位5項目を列記。

(充実度75%以上の項目は緑色で強調)

各職場で充実している風土を具体的にピックアップ。充実度は、各職場の良好な現状を強調し、職場改善への動機づけを高めるとともに、職場改善をはじめとする問題解決に際して、積極的に現在の職場の長所を活かすための気付きを促す。また、具体的な職場改善がどの程度、達成されたか(取り組みの進捗状況)を判断するための指標として、効果評価にも使用する。

※充実度:各職場で「1. よく…」、あるいは、「2. やや…」と回答した者の割合

不足度ランキング (Top5)

不足度の高い上位 5 項目を列記。

(不足度 75%以上の項目は **赤色** で強調)

各職場で改善が望まれる風土を具体的にピックアップ。職場の問題点を構成メンバーの評価から整理し、具体的な取り組み内容を検討する。職場改善の目標設定において、優先順位を決定するために参照する。

※不足度:各職場で「4. あまり…」,あるいは、「5. まったく…」と回答した者の割合

✓ 全項目結果一覧

WIN の全 27 項目の充実度と不足度を列挙。

ランキング外 (Top5 圏外) の改善目標から、優先的に取り組む必要のある改善目標の有無を確認。

2-3) 職業性ストレス評価との併用

WIN と職業性ストレスの評価尺度 (職業性ストレス簡易調査票: BJSQ 等) を併用することにより、現状把握が補強され、さらに、職場改善の対策後、職業性ストレスの軽減効果を確認する指標として使用できる。

3. 職場改善のプロセス (Fig.2 参照)

WIN による職場改善のプロセスは 7 つのステップに大別される。WIN は、現状把握と対策内容の検討を中心として、対策の効果評価にも活用され、その都度の実情に応じた改善目標の再設定と対策の推進を促し、職場改善の取り組みにおける PDCA サイクルを活性化する。

Step 1. 合意形成

職場改善のための取り組みの意思確認と合意形成、担当者・組織の設置等、計画を遂行する体制を整備する。

Step 2. 目標設定

対策の計画期間に応じた目標を設定し、調査時期や結果報告時期、実際の職場改善のための対策の開始時期等、具体的な実施計画を策定する。

Step 3. 調査実施

WIN に加え、既存のストレス評価 (BJSQ 等) から、各職場の現状と課題を把握する。ストレス評価では優先的に対応が必要なハイリスク職場を確認し、WIN ではメンタルヘルス風土の充実度を把握し、各職場で改善が望まれる課題を検討する。

Step 4. 結果説明

WIN の結果の理解・周知を促進するため、説明会や各職場への個別訪問等を実施する。WING (WIN の調査結果) から、各職場に特有の改善点や広く組織に共通する

風土等を整理し、具体的な対策に活かす方法を検討する。

Step 5. 職場討議

管理監督者に **WING** をフィードバックし、自部署での目標と具体的な対策を検討する。WING の“4 つの風土”を参考に、どのような側面に重点を置いた改善活動を推進するか、取り組みの方針を策定する。

さらに、“充実度ランキング”をもとに、各職場の実情に応じた具体的な対策目標を設定し、取り組みの優先順位を決定する。ここでは、管理監督者や職場改善の担当者だけでなく、職場メンバーによるグループ・ディスカッション等、職場全体での積極的・主体的な参加を推奨している。

Step 6. 取り組み

Step 5 で検討した取り組みを各職場で実行し、上位部門との一体的活動や協力の必要性等を確認する。

産業保健スタッフは対策の進捗状況等をフォローし、必要な情報の提供や事業場内外の資源との連携の補助等の活動の支援と推進を図る。

Step 7. 効果評価

計画期間満了時点で対策の進捗を評価し、再調査を実施する。対策の効果を確認し、メンタルヘルス風土 (WIN) の 2 点から評価するとともに、新たな目標と対策の必要性を検討する。



Fig.2: WIN の活用による職場改善のプロセス

<問い合わせ窓口>

産業医科大学 産業生態科学研究所 精神保健学研究室
〒807-8755 福岡県北九州市八幡西区医生ヶ丘 1-1
(TEL) 093-691-7475 / (FAX) 093-692-5419
(e-mail) kmafune@med.uoeh-u.ac.jp